

## **ORGANIZATIONAL JUSTICE DITINJAU DARI LEADER MEMBER EXCHANGE DI PT. ARISTA AUTO LESTARI MEDAN**

**Liana Mailani dan Dora**

Fakultas Psikologi Universitas Prima Indonesia

### **ABSTRACT**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara leader member exchange dengan organizational justice. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara leader member exchange dengan organizational justice, dengan asumsi semakin tinggi leader member exchange, maka semakin tinggi organizational justice dan sebaliknya semakin rendah leader member exchange, maka semakin rendah organizational justice. Subjek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di PT. Arista Auto Lestari berjumlah 95 orang. Data diperoleh dari skala untuk mengukur leader member exchange dan organizational justice. Perhitungan dilakukan dengan melakukan uji prasyarat analisis (uji asumsi) yang terdiri dari uji normalitas dan uji linearitas. Analisis data yang digunakan adalah menggunakan korelasi Product Moment (Pearson Correlation) dengan bantuan SPSS 17 for Windows. Hasil analisis data menunjukkan koefisien korelasi sebesar 0.634 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ). Hasil analisis data tersebut menunjukkan adanya hubungan positif antara leader member exchange dengan organizational justice. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumbangan yang diberikan variabel leader member exchange terhadap organizational justice sebesar 40,2 persen, selebihnya 59,8 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dari hasil penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis penelitian ada hubungan positif antara leader member exchange dengan organizational justice dapat diterima.

**Keywords:** *leader member exchange, organizational justice*

### **PENDAHULUAN**

Perusahaan di Indonesia banyak yang menghadapi perubahan besar di lingkungan bisnis karena adanya pengaruh globalisasi. Perubahan dan perkembangan tersebut mendorong perusahaan untuk lebih peka terhadap kesempatan yang ada demi meraih keunggulan dari perusahaan lain. Dalam suasana bisnis maupun industri seperti ini, fungsi sumber daya manusia di dalam perusahaan harus mampu untuk menjadi mitra kerja yang dapat diandalkan. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Stoner (dalam Waluyo, 2015), bahwa perusahaan saat ini berada dalam tekanan yang tinggi untuk menjadi mitra bisnis strategis nasional maupun internasional.

Optimalisasi tanggung jawab perusahaan dalam menghadapi tuntutan perkembangan zaman mendorong perusahaan untuk mempertimbangkan secara matang kualitas sumber daya manusia. Ketersediaan sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, maka perlu adanya keterlibatan karyawan dalam menjalankan seluruh aktivitas perusahaan. Karyawan merupakan aset perusahaan yang sangat berharga yang harus dikelola

dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal. Karyawan yang dalam bekerja tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, dan tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan, (Hariandja, 2002).

Seperti pada kasus berikut ini yang menunjukkan, dimana kekecewaan menggelayuti 25 bintanga polisi berpangkat Ajun Komisaris Polisi di Lampung. Mereka berusia rata-rata diatas 50 tahun dan telah bertugas di tubuh Polri lebih dari 35 tahun. Joko Santoso dan rekan-rekannya dinyatakan gagal dalam seleksi calon perwira melalui jalur sekolah alih golongan, dan seleksi itu merupakan salah satu syarat untuk menjadi perwira bagi bintanga yang sudah berusia di atas 50 tahun. Mereka curiga adanya permainan uang, karena yang lulus justru nilainya dibawah dan direkomendasikan oleh atasan. Joko Santoso yang kini menjabat sebagai Kepala Seksi Umum Polsek Jabung Lampung Timur mengadu dan protes ke Presiden, Kepala Polri, Komisi Kepolisian Nasional, Komisi

Nasional Hak Asasi Manusia dan Dewan Perwakilan Rakyat RI. ([www.acehtraffic.com](http://www.acehtraffic.com))

Kasus kedua yang menunjukkan Teddy Irawan sebagai Manager Industrial Relations BII (Bank Internasional Indonesia) telah di PHK tanpa proses prosedur yang benar. Pihak BII langsung mengirimkan surat pemberhentian kepada dirinya, tanpa adanya proses surat peringatan, dan langsung diproses dwipartit dengan pengacara yang telah disewa BII. ([www.skalanews.com](http://www.skalanews.com))

Kejadian serupa juga terjadi Jakarta, seorang wartawati Metro TV bernama Luviana mendatangi Pengadilan Negeri (PN) Jakarta Pusat. Dia meminta Ketua PN Jakarta Pusat memberikan penetapan eksekusi atas kasusnya yang diberhentikan tanpa sebab yang jelas oleh Metro TV dan tidak menerima gaji selama tiga bulan. Melanggar kewajiban dalam membayarkan gaji karyawan merupakan tindakan pidana, sebagaimana yang diatur dalam pasal 93 jo pasal 186 UU NO 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, dengan ancaman maksimal empat tahun dan denda Rp. 400 juta ([www.merdeka.com](http://www.merdeka.com))

Keadilan organisasi (*organizational justice*) di definisikan sebagai penerimaan seseorang bahwa mereka diperlakukan secara adil dalam pekerjaan (Kreitner & Kinichi, 2014). Robbins dan Judge (2008) mengatakan pada umumnya, setiap individu mempunyai bias yang egosentris atau memikirkan diri sendiri. Karyawan menganggap adil pemberian-pemberian atau prosedur yang menguntungkan diri para karyawan. Menurut Ololube (2016) *organizational justice* adalah tingkat persepsi karyawan terkait keadilan di organisasi terhadap keputusan yang di buat oleh atasan.

Berdasarkan fenomena yang sekarang banyak terjadi berkaitan dengan ketidakadilan yang terjadi dalam organisasi seperti pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak, rekomendasi jabatan melalui orang dalam, gaji tidak dibayar dan pembagian bonus yang tidak merata, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “*Organizational Justice* Ditinjau dari *Leader Member Exchange* di PT. Arista Auto Lestari”.

Kreitner dan Kinichi (2014) mendefinisikan *organizational justice* sebagai penerimaan seseorang bahwa mereka diperlakukan secara adil dalam pekerjaan mereka. Pengertian ini didukung oleh Greenberg dan Colquitt (2005), *organizational justice*

merupakan persepsi karyawan tentang keadilan didalam organisasi.

Robbins dan Judge (2008) menyatakan bahwa *organizational justice* memiliki tiga dimensi, yaitu: (1) Keadilan distributif (*distributive justice*), keadilan tentang jumlah dan pemberian penghargaan di antara individu-individu. (2) Keadilan prosedural (*procedural justice*), keadilan yang dirasa dari proses yang digunakan untuk menentukan distribusi penghargaan. Dua elemen yang penting dari keadilan prosedural adalah pengendalian proses dan penjelasan. Pengendalian proses adalah peluang untuk mengemukakan pandangan seseorang tentang hasil-hasil yang diinginkan kepada para pembuat keputusan. Penjelasan adalah alasan-alasan secara jelas yang diberikan kepada seseorang oleh manajemen atas hasil (3) Keadilan interaksional (*interactional justice*), persepsi individu tentang tingkat sampai mana ia diperlakukan dengan martabat, perhatian, dan rasa hormat.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi *organizational justice* diantaranya adalah: (1) *Leader member exchange*, merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi *organizational justice*. Pernyataan ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Piccolo, dkk (2008), terhadap karyawan *full time* yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *leader member exchange* dengan *organizational justice*. Terdapat penelitian lain yang dilakukan oleh Al Shammari dan Ebrahim (2014) yang menunjukkan adanya hubungan positif antara *leader member exchange* dengan *organizational justice* pada karyawan di Bahraini workgroups. (2) Etika kerja Islam, merupakan salah satu faktor dalam diri individu yang dapat mempengaruhi *organizational justice*. Pernyataan tersebut didukung dengan adanya hasil penelitian oleh Rokhman (2015), terhadap karyawan di Baitul mal wat tamwil (BMT) di kabupaten kudas menunjukkan bahwa etika kerja Islam dan *organizational justice* memiliki hubungan positif yang signifikan. Berarti dengan adanya etika kerja Islam yang baik dapat mempengaruhi bagaimana karyawan merasakan *organizational justice* yang lebih baik dalam organisasi. (3) *Coping mechanism*, selain *leader member exchange* dan etika kerja islam, *coping mechanism* juga merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi *organizational justice*. Hasil uji koefisien korelasi antara variabel *coping mechanism* dengan

*organizational justice* yang dilakukan oleh Celik dan Coban (2016), terhadap pekerja di bank dan telekomunikasi, memberikan hasil yang menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *coping mechanism* dengan *organizational justice*. Seorang karyawan yang merasakan ketidakadilan jika memiliki *coping mechanism* yang baik, dapat beradaptasi dan menanggulangi permasalahan dengan lebih baik sehingga berdampak pada rasa keadilan dalam organisasi yang lebih baik. (4) Kepuasan kerja (*job satisfaction*), pengaruh variabel ini terhadap *organizational justice* terbukti dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Al-Zu'bi (2010), terhadap 229 karyawan di Yordania yang menunjukkan bahwa *job satisfaction* karyawan di dalam organisasi bergantung pada *organizational justice*. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya cenderung dapat merasakan keadilan yang lebih baik di organisasi. (5) *Ethical Climate*, penelitian oleh Tziner dkk (2015) yang dilakukan pada karyawan di Romania menunjukkan bahwa *ethical climate* ditemukan berkorelasi dengan *organizational justice*. Karyawan yang memiliki *ethical climate* yang baik dapat membedakan apa yang diperbolehkan dan dilarang untuk dilakukan dalam organisasi sesuai dengan etika sehingga karyawan dapat mengerti proses keadilan yang didalam organisasi. (6) Perilaku inovatif dalam bekerja (*Innovative Workplace Behaviour*), penelitian lain oleh Turek dan Turek (2013), terhadap karyawan di Polandia, juga menunjukkan faktor lain yang juga mempengaruhi *organizational justice* selain *organizational justice* yaitu *innovative workplace behavior*. Hasil penelitian ini menunjukkan hubungan berkorelasi yang positif antara *innovative workplace behaviour* dengan *organizational justice* pada karyawan. Para karyawan yang memiliki inovasi dalam bekerja yang positif, ingin melakukan yang baru dan terdepan untuk organisasi memiliki rasa keadilan terhadap organisasi.

Ivancevich, dkk (2006) mengatakan bahwa *leader member exchange* adalah perilaku para pemimpin membangun ikatan dan hubungan pribadi dengan masing-masing karyawan.

Mengacu pada pendapat Liden dan Maslyn, (dalam Tayla & Erdogan 2014) *leader member exchange* merupakan variabel multidimensional, memiliki empat dimensi yaitu: (1) Kontribusi, berkaitan dengan kegiatan yang berorientasi pada tugas ditingkat tertentu

antara setiap anggota untuk mencapai tujuan bersama. Hal penting dalam mengevaluasi kegiatan yang berorientasikan pada tugas adalah suatu tingkat dimana bawahan bertanggung jawab dan menyelesaikan tugas melebihi uraian kerja, demikian halnya pada atasan yang menyediakan sumber daya dan kesempatan untuk melakukan hal tersebut. (2) Loyalitas adalah ungkapan untuk mendukung penuh tujuan dan sifat individu lainnya dalam hubungan timbal balik atasan dan bawahan. Loyalitas menyangkut pada kesetiaan penuh terhadap seseorang secara konsisten dari suatu situasi ke situasi lainnya. (3) Afeksi adalah perasaan, kepedulian di antara atasan dan bawahannya terutama yang berdasarkan pada daya tarik antar individu dan bukan hanya pada pekerjaan atau nilai profesionalnya saja. Bentuk kepedulian yang demikian mungkin saja dapat ditunjukkan dalam suatu keinginan untuk melakukan hubungan yang menguntungkan dan bermanfaat, seperti antar sahabat. (4) Respek terhadap profesi adalah persepsi mengenai sejauh mana pada setiap hubungan timbal balik telah memiliki dan membangun reputasi di dalam dan di luar organisasi, melebihi apa yang telah ditetapkan di dalam pekerjaan.

Menurut Yukl (2010) hubungan dua pihak pemimpin-bawahan memiliki tiga kemungkinan tahapan: (1) Tahap pengujian awal, pemimpin dan bawahan saling mengevaluasi motif, sikap, dan sumber daya potensial yang akan dipertukarkan, dan harapan peran bersama dibangun. (2) Tahap ke dua, pengaturan pertukaran diperbaiki, dan sikap saling percaya, kesetiaan, serta rasa hormat di kembangkan. (3) Tahap ke tiga, pertukaran yang didasarkan pada kepentingan sendiri diubah menjadi komitmen bersama terhadap misi dan sasaran unit kerja.

## METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan/karyawati PT. Arista Auto Lestari yang berjumlah 95 orang. Melihat jumlah populasi yang relatif kecil, yakni kurang dari 100 orang, sejalan dengan pernyataan oleh Arikunto (2006), bahwa jika populasi kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling (sampling jenuh)*, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian Adapun karakteristik sampel adalah sebagai berikut: (a) Dibawah pimpinan Kepala PT. Arista Auto Lestari, (b) Karyawan tetap dengan masa kerja minimal 1 tahun.

Pengumpulan data menggunakan pembagian skala, yaitu skala *organizational justice* dan skala *leader member exchange*, skala disusun dalam bentuk pernyataan dengan menggunakan skala Likert. Teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis data hasil penelitian ini adalah dengan menggunakan metode korelasi *Product Moment* dengan bantuan program SPSS 17 for Windows.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebelum dilakukan analisis korelasi *Product Moment*, data yang terkumpul terlebih dahulu dilakukan uji normalitas dan linearitas. Dari uji normalitas dan uji linearitas diketahui bahwa hasilnya memenuhi uji asumsi tersebut. Hasil uji normalitas dan uji linieritas dapat dilihat pada Tabel 1 dan Tabel 2.

**Tabel 1: Hasil Uji Normalitas**

Variabel	SD	KS-Z	Sig.	P	Ket
<i>Organizational Justice</i>	11.409	1.079	0.097	p>0.05	Sebaran normal
<i>Leader Member Exchange</i>	14.290	0.775	0.2925	p>0.05	Sebaran normal

Uji normalitas sebaran menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov Test*. Data dikatakan berdistribusi normal jika  $p > 0.05$  (Priyatno, 2011). Uji normalitas yang dilakukan terhadap variabel *organizational justice* diperoleh koefisien KS-Z = 1.079 dengan Sig sebesar 0.194 untuk uji 2 (dua) arah, sedangkan penelitian ini memiliki hipotesis satu arah, sehingga yang dipakai adalah uji 1 (satu) ekor/ Sig 1-tailed sebesar 0.097 ( $p > 0.05$ ), yang berarti bahwa data pada variabel *organizational justice* memiliki sebaran atau berdistribusi normal. Uji normalitas pada variabel *leader member exchange* diperoleh koefisien KS-Z = 0.775 dengan Sig sebesar 0.585 untuk uji 2 (dua) arah dan Sig sebesar 0.2925 untuk uji 1 (satu) arah ( $p > 0.05$ ), yang berarti bahwa data pada variabel *leader member exchange* memiliki sebaran atau berdistribusi normal

**Tabel 2: Hasil Uji Linearitas Hubungan**

Variabel	F	Sig	Ket
<i>Organizational Justice</i> <i>Leader Member Exchange</i>	65.151	0.000	Linear

Berdasarkan tabel 2 dapat dikatakan bahwa variabel *organizational justice* dan *leader member exchange* memiliki hubungan linear. Hal ini terlihat dari nilai sig yang diperoleh yaitu 0.000 maka  $p < 0.05$ , dapat disimpulkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan linear dan

telah memenuhi syarat untuk dilakukan analisa korelasi *Product Moment*

**Tabel 3. Korelasi antara *Leader Member Exchange* Dengan *Organizational Justice***

Analisis	Pearson Correlation	Signifikansi (p)
Korelasi	0.634	0.000

Berdasarkan hasil analisis korelasi antara *leader member exchange* dengan *organizational justice*, diperoleh koefisien korelasi *product moment* sebesar 0.634 dengan sig sebesar 0.000 ( $p < 0.05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa adanya korelasi positif antara *leader member exchange* dengan *organizational justice* sehingga dikategorikan hubungan yang cukup kuat (Priyatno, 2010). Dari hasil perhitungan tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini menunjukkan ada hubungan positif antara *leader member exchange* dengan *organizational justice* diterima, dan dapat dinyatakan bahwa ada hubungan positif antara *leader member exchange* dengan *organizational justice*.

**Tabel 4 : Sumbangan Efektif**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 <sup>a</sup>	.402	.395	8.871

Berdasarkan tabel 4 Sumbangan Efektif di atas, dapat disimpulkan dalam penelitian ini diperoleh koefisien determinasi *R Square* ( $R^2$ ) sebesar 0.402. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa sumbangan 40.2 persen *leader member exchange* mempengaruhi *organizational justice* dan selebihnya 59.8 persen dipengaruhi oleh faktor lain, seperti etika kerja Islam, *coping mechanism*, *job satisfaction*, *ethical climate*, dan *innovative workplace behavior*. Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan bahwa semakin tinggi *leader member exchange* yang dialami maka semakin tinggi *organizational justice*. Sebaliknya semakin rendah *leader member exchange* yang dialami maka semakin rendah *organizational justice*.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil-hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara *leader member exchange* dengan



- organizational justice*. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi *Product Moment (Pearson Correlation)* ( $r$ ) sebesar 0,634, dengan signifikansi ( $p$ ) sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ), yang berarti bahwa semakin tinggi *leader member exchange*, maka semakin tinggi *organizational justice*, dan sebaliknya, semakin rendah *leader member exchange*, maka semakin rendah *organizational justice*.
2. Mean dari *organizational justice* pada subjek penelitian karyawan PT. Arista Auto Lestari menunjukkan bahwa *organizational justice* subjek penelitian lebih rendah daripada populasi pada umumnya. Hal ini dapat dilihat dari nilai mean empirik sebesar 62,05 lebih rendah dari mean hipotetik yaitu 62,5. Berdasarkan kategorisasi, dapat dilihat bahwa subjek yang memiliki *organizational justice* rendah adalah sebanyak 9 orang atau 9,47 persen, subjek yang memiliki *organizational justice* sedang adalah sebanyak 71 orang atau 74,74 persen, dan 15 orang dengan persentase 15,79 persen adalah subjek yang memiliki *organizational justice* tinggi.
  3. Mean dari *leader member exchange* pada subjek penelitian karyawan PT. Arista Auto Lestari menunjukkan bahwa *leader member exchange* subjek penelitian lebih rendah daripada populasi pada umumnya. Hal ini dapat dilihat dari nilai mean empirik sebesar 77,24 lebih rendah dari mean hipotetik yaitu 77,50. Berdasarkan kategorisasi, maka dapat dilihat bahwa terdapat 16 orang atau 16,84 persen subjek dengan *leader member exchange* yang rendah, sedangkan subjek yang memiliki *leader member exchange* sedang adalah sebanyak 77 orang atau 81,05 persen, dan subjek yang memiliki *leader member exchange* tinggi adalah sebanyak 2 orang atau 2,11 persen.
  4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumbangan efektif yang diberikan variabel *leader member exchange* terhadap *organizational justice* adalah sebesar 40,2 persen, selebihnya 59,8 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti seperti etika kerja Islam, *coping mechanism*, *job satisfaction*, *ethical climate*, dan *innovative workplace behavior*.  
dengan observasi dan wawancara yang memiliki keterbatasan, misalnya peneliti tidak dapat mengetahui tingkat kejujuran subjek. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menggunakan alat ukur atau metode

lain yang dapat ditambahkan untuk mengukur tingkat kejujuran subjek

#### DAFTAR PUSTAKA

- Al-Shammari, M & Ebrahim, E. H. 2014. The Relationship between Leader Member Exchange and Organizational Justice: Empirical Evidence from Bahrain. *European Journal of Business and Management ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online) Vol. 6, No. 34, 2014*. Diakses pada tanggal 22 Juni 2017 dari [www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/download/.../18017](http://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/download/.../18017)
- Al-Zu'bi, H. A. 2010. A Study of Relationship Between Organizational Justice and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management Vol. 5, No. 12; Desember 2010*. Diakses pada tanggal 22 Juni 2017 dari <http://ccsenet.org/journal/index.php/ijbm/article/view/8495>
- Celik, T. S & Coban, A. 2016. The Effect of Work Stress and Coping on Organizational Justice: An Empirical Investigation of Turkish Telecommunications and Banking Industries. *Management Vol. 11 (4): 271-287*. Diakses pada tanggal 22 Juni 2017 dari [http://www.fm-kp.si/zalozba/ISSN/1854-4231/11\\_271-287.pdf](http://www.fm-kp.si/zalozba/ISSN/1854-4231/11_271-287.pdf)
- Greenberg, J & Colquitt, J. A. 2005. *What is Organizational Justice? A Historical Overview*. In J. Greenberg, & J. A. Colquitt (Eds.) *Handbook of Organizational Justice*. New Jersey: Lawrence diakses pada tanggal 31 Juli 2017 dari <https://books.google.co.id/books?id=meKkREfB1loC&printsec=frontcover&dq=greenberg+2005+what+is+organizational+justice&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwjZbE9LPVAhXBQ48KHAKmAwsQ6AEIEzAA#v=onepage&q=greenberg%202005%20what%20is%20organizational%20justice&f=false>
- Hariandja, M. T. E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Ivancevich, J. M, Konopaske, R & T. Matteson, M. 2006. *Perilaku dan Manajemen Organisasi Edisi 7 Jilid 1*. Diakses pada tanggal 21 Juni 2017 dari <https://books.google.co.id/books?id=...>

- uunajnum4cgC&printsec=frontcover&dq=PERILAKU+DAN+MANAJEMEN+ORGANISASI,+edisi+7,+jilid+1&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwishM7Kss\_UAhXlv48KHfFLBJEQ6AEIEzAA#v=onepage&q=PERILAKU%20DAN%20MANAJEMEN%20ORGANISASI%2C%20edis%207%2C%20jilid%201&f=false
- Kreitner, R., & Kinichi A. 2014. *Perilaku Organisasi Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ololube, N P. 2016. *Handbook of Research on Organizational Justice and Culture in Higher Education Institution*. USA: IGI Global diakses pada tanggal 7 Juni 2017 dari <https://books.google.co.id/books?id=36AoDAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Handbook+of+Research+on+Organizational+Justice+and+Culture+in+Higher&hl=en&sa=X&ved=0ahUKEwjpkOvB36rUAhUMP48KHdURAngQ6AEIEzAA#v=onepage&q=Handbook%20of%20Research%20on%20Organizational%20Justice%20and%20Culture%20in%20Higher&f=false>
- Piccolo, R. F., Bardes, M., Mayer, D. M., & Judge, T. A. 2008. Does High Quality Leader Member Exchange Accentuate The Effects of Organizational Justice?. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 2008, 17 (2), 273-298. Diakses pada tanggal 22 Juni 2017 dari [http://webuser.bus.umich.edu/dmmayer/Conferenc%20Proceedings-Book%20Chapters/Piccolo,%20Bardes,%20Mayer,%20&%20Judge\\_EJWOP\\_2008.pdf](http://webuser.bus.umich.edu/dmmayer/Conferenc%20Proceedings-Book%20Chapters/Piccolo,%20Bardes,%20Mayer,%20&%20Judge_EJWOP_2008.pdf)
- Priyatno, D. 2011. *Buku Saku Analisis Statistik Data SPSS*. Yogyakarta: MediaKom
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi Keduabelas*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat
- Rokhman, W. 2015. Etika Kerja Islam dan Keadilan Organisasi: Studi Pada BMT di Kabupaten Kudus. *Jurnal Penelitian*, Vol. 9, No. 1, Februari 2015. Diakses pada tanggal 22 Juni 2017 dari <http://journal.stainkudus.ac.id/index.php/jurnalPenelitian/article/view/858>
- Tayla, N. B., & Erdogan, B. 2014. *The Oxford Handbook of Leader Member Exchange*. New York: Oxford
- Turek, A. W., & Turek, D. 2013. Innovativeness in Organizations: The Role of LMX and Organizational Justice. The Case of Poland. *International Journal of Synergy and Research Vol. 2, No. 1, 2013 p. 41-55*. Diakses pada tanggal 22 Juni 2017 dari <https://journals.umcs.pl/ijsr/article/view/1359>
- Tziner, A., Felea, M., & Vasiliu, C. 2015. Relating Ethical Climate, Organizational Justice Perceptions, and Leader Member Exchange (LMX) in Romanian Organizations. *Journal of Work and Organizational Psychology* 31 (2015) 51-57 . Diakses pada tanggal 22 Juni 2017 dari <http://www.redalyc.org/pdf/2313/231337099006.pdf>
- Waluyo. 2015. *Manajemen Psikologi Industri*. Jakarta: PT. Indeks
- Yukl, G. 2010. *Kepemimpinan dalam Organisasi Edisi Tujuh*. New Jersey: Pearson
- Theacehtraffic. 2012. *Diperlakukan Tak Adil Oleh Atasan, Bintara Polisi Demo Polda Lampung*. Diakses pada tanggal 16 mei 2017 dari <http://www.acehtraffic.com/2012/12/diperlakukan-tak-adil-oleh-atasan.html>
- Skalanews. 2015. *Mantan Karyawan BII Mengaku Diperlakukan Tak Adil*. Diakses pada tanggal 16 Mei 2017 dari <http://skalanews.com/berita/hukum/sengketa/229884-mantan-karyawan-bii-mengaku-diperlakukan-tak-adil--->
- Merdeka. 2013. *Kisah Luviana, jurnalis wanita lawan Surya Paloh*. Diakses pada tanggal 16 Mei 2017 dari <https://www.merdeka.com/peristiwa/kisah-luviana-jurnalis-wanita-lawan-surya-paloh.html>